

**PENGARUH MINAT KERJA TERHADAP KESIAPAN KERJA  
SISWA SMK NEGERI 2 SUKOREJO**

Mir'atus Sholihah', Nathania Bayu Astrella  
University Yudharta Pasuruan  
miratussholihah19@gmail.com

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mengukur pengaruh minat kerja terhadap keisiapan kerja di SMK Negeri 2 Sukorejo. Kesiapan kerja merupakan kondisi dimana adanya keserasian antara kematangan fisik dan mental serta pengalaman sehingga individu memiliki kemampuan dalam melaksanakan suatu kegiatan tertentu yang berkaitan dengan pekerjaan. Sedangkan minat kerja adalah kecenderungan seseorang memiliki prospek pekerjaan atau jabatan tertentu yang sesuai dengan karakteristik dan kepribadiannya. Subjek dalam penelitian ini adalah siswa kelas 12 di SMK Negeri 2 Sukorejo. Skala yang digunakan dalam penelitian ini ialah berupa skala minat kerja dan kesiapan kerja. Penelitian ini menggunakan teknik random sampling yang berjumlah 108 dari populasi 170 siswa. Berdasarkan perhitungan pada skala kesiapan kerja terdapat 31 item yang valid dengan reabilitas 0,746 dan pada skala minat kerja terdapat 24 item yang valid dengan reabilitas 0,741. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai R sebesar 0,962 sesuai ketentuan koefisien korelasi dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 dimana  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian hipotesis yang menyatakan ada pengaruh minat kerja terhadap kesiapan kerja diterima.

Kata kunci : Minat Kerja, Kesiapan Kerja, Siswa.

**ABSTRACT**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mengukur pengaruh minat kerja terhadap keisiapan kerja di SMK Negeri 2 Sukorejo. Kesiapan kerja merupakan kondisi dimana adanya keserasian antara kematangan fisik dan mental serta pengalaman sehingga individu memiliki kemampuan dalam melaksanakan suatu kegiatan tertentu yang berkaitan dengan pekerjaan. Sedangkan minat kerja adalah kecenderungan seseorang memiliki prospek pekerjaan atau jabatan tertentu yang sesuai dengan karakteristik dan kepribadiannya. Subjek dalam penelitian ini adalah siswa kelas 12 di SMK Negeri 2 Sukorejo. Skala yang digunakan dalam penelitian ini ialah berupa skala minat kerja dan kesiapan kerja. Penelitian ini menggunakan teknik random sampling yang berjumlah 108 dari populasi 170 siswa. Berdasarkan perhitungan pada skala kesiapan kerja terdapat 31 item yang valid dengan reabilitas 0,746 dan pada skala minat kerja terdapat 24 item yang valid dengan reabilitas 0,741. Dari hasil perhitungan diperoleh nilai R sebesar 0,962 sesuai ketentuan koefisien korelasi dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 dimana  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian hipotesis yang menyatakan ada pengaruh minat kerja terhadap kesiapan kerja diterima.

Kata kunci : minat kerja, kesiapan kerja, siswa.

**PENDAHULUAN**

Dalam kehidupan sehari-hari kita memiliki beberapa kebutuhan yang harus terpenuhi. Salah satu cara untuk memenuhi kebutuhan tersebut yaitu dengan bekerja. Dimana ketika kita bekerja, kita bisa mendapatkan pendapatan atau penghasilan guna memenuhi kebutuhan tersebut. Namun dalam memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan minat tidaklah semudah yang diharapkan, karena banyak tantangan dan hambatan yang menyebabkan hal tersebut sulit untuk di capai. Kemajuan perekonomian dan teknologi dalam era globalisasi ini semakin menuntut tersedianya sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten di segala sektor

usaha, untuk menghadapi persaingan dan memanfaatkan peluang untuk bekerja sama. Pembentukan tenaga kerja yang profesional harus dibentuk melalui program pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan lapangan kerja.

Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) merupakan salah satu lembaga pendidikan yang bertanggung jawab untuk menciptakan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, keterampilan, dan keahlian, sehingga dapat menghasilkan lulusan yang berkompeten dalam dunia kerja (Maikaningrum, 2016). Pendidikan kejuruan dirancang dan dilaksanakan serta dievaluasi secara terkait (*link*) sehingga hasilnya benar-benar cocok atau sepadan (*match*) dengan tuntutan kebutuhan lapangan kerja. Dalam hal ini Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) sebagai lembaga pendidikan harus memiliki hubungan kerja sama dengan dunia usaha/dunia industri berdasarkan konsep *link and match* agar dapat menciptakan tenaga kerja baru yang terdidik.

Berdasarkan laporan Badan Pusat Statistik (BPS) jumlah tingkat pengangguran terbuka (TPT) di Indonesia mencapai 3,92%. Kepala BPS mengatakan bahwa jumlah tersebut meningkat 1,23% dari penghitungan terakhir yang dilakukan Agustus 2021. Namun, jika dibandingkan dengan Agustus 2020, angka ini menurun sebanyak 0,25%. Berdasarkan status pendidikan, lulusan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) merupakan yang paling banyak menganggur. Jumlahnya mencapai 11,24% dari total tingkat pengangguran terbuka (Republika.co.id, 2016). Kurangnya pengetahuan atau sumber daya yang diperlukan untuk mencari pekerjaan yang sesuai dengan latar belakang pendidikan, mereka juga mengalami pemahaman yang kurang tentang peluang karier yang tersedia, menjadikan mereka memiliki harapan yang tidak realistis tentang pekerjaan yang mereka inginkan setelah lulus.

Sebagaimana fenomena yang ditemukan oleh peneliti mengenai kesiapan kerja siswa di SMK Negeri 2 Sukorejo, hasil survei yang dilakukan peneliti pada 30 siswa yang menyatakan bahwa 22,1% siswa tidak bisa bekerja sama dengan tim, 20,4% siswa memiliki tanggung jawab yang rendah dalam pekerjaan, 13,6% siswa tidak bisa memenuhi Standar Operasional Prosedur (SOP), 25,5% siswa sulit beradaptasi ditempat kerja, 18,7% siswa memiliki penyelesaian konflik pekerjaan yang rendah dan 15,3% siswa mengalami ketidakcocokan dalam keahlian dan bakat.

Berdasarkan penelusuran tersebut bahwa masih banyak siswa yang kesiapan kerjanya masih kurang, karena tidak semua siswa memiliki keterampilan yang relevan dan pemahaman tentang lingkungan kerja. Kesiapan kerja sendiri merupakan modal awal bagi seorang siswa sebelum memasuki dunia kerja, selain itu siswa perlu untuk mengetahui minat kerja yang diinginkan. Menurut Wingkel (2014) faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja yaitu taraf intelegensi, bakat, minat kerja, pengetahuan, keadaan jasmani, sifat, dan nilai-nilai kehidupan.

Minat kerja memberikan pengaruh yang cukup besar pada kesiapan kerja. Betapa pentingnya memperhatikan minat kerja terhadap kesiapan kerja dapat memunculkan minat kerja ketika seseorang memiliki keinginan untuk bekerja sesuai dengan pekerjaan yang diminatinya. Menurut Dalnoyo (2017) Minat yang besar terhadap suatu hal merupakan modal yang besar artinya untuk mencapai atau memperoleh benda atau tujuan yang diminati itu. Semakin kurang kesadaran siswa akan pentingnya memiliki minat kerja dapat menimbulkan ketidaksiapan siswa dalam menghadapi dunia kerja. Siswa yang belum memiliki keinginan untuk bekerja sehingga kurang semangat dalam mencari informasi pekerjaan yang sesuai dengan kompetensi keahlian yang dimiliki. Minat kerja merupakan dorongan yang sangat penting dimiliki oleh setiap siswa terutama siswa Sekolah Menengah Kejuruan (SMK). Adanya minat kerja akan mendorong siswa berusaha keras dan ingin maju dalam meningkatkan kesiapan kerja.

## **KAJIAN TEORI**

### **A. Kesiapan Kerja**

Menurut Fitriyanto (2016) kesiapan kerja merupakan kondisi dimana adanya keserasian antara kematangan fisik dan mental serta pengalaman sehingga individu memiliki kemampuan dalam melaksanakan suatu kegiatan tertentu yang berkaitan dengan pekerjaan.

#### **1. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja**

Menurut Winkel (2014) faktor-faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja sebagai berikut:

- a. Taraf intelegensi, kemampuan untuk mencapai prestasi yang di dalamnya berfikir memegang peranan.
- b. Bakat, kemampuan yang menonjol disuatu bidang kognitif, bidang keterampilan, atau bidang kesenian.
- c. Minat kerja, mengandung makna kecendrungan yang agak menetap pada seseorang yang merasa tertarik pada suatu bidang tertentu dan merasa senang mengikuti berbagai kegiatan.
- d. Pengetahuan, informasi yang dimiliki pada bidang-bidang pekerjaan dan tentang diri sendiri.
- e. Keadaan jasmani, ciri-ciri yang dimiliki seseorang, seperti tinggi badan, tampan, dan tidak tampan, ketajaman penglihatan, dan pendengaran baik dan kurang baik, mempunyai kekuatan otot tinggi atau rendah dan jenis kelamin.
- f. Sifat, ciri-ciri kepribadian yang sama-sama memberikan corak khas pada seseorang, seperti ramah, tulus, terbuka, tertutup, dan ceroboh.
- g. Nilai-nilai kehidupan, individu berpengaruh terhadap pekerjaan yang dipilihnya, serta berpengaruh terhadap prestasi pekerjaannya.

Menurut Fitriyanto (2016), aspek-aspek dari kesiapan kerja adalah sebagai berikut: (1) mempunyai kemampuan bekerja sama, (2) bertanggung jawab, (3) mempunyai sikap kritis, (4) memiliki kemampuan adaptasi dengan lingkungan, (5) mempunyai pertimbangan yang logis dan (6) berambisi untuk maju serta mengikuti perkembangan bidang keahlian.

### **B. Minat Kerja**

Minat kerja menurut Greenleaf (2013), mengatakan bahwa minat kerja merupakan motivasi yang kuat dalam bekerja. Karena itu dalam memilih pekerjaan seseorang harus memperhatikan faktor minatnya agar merasa tahan banting dalam menghadapi pekerjaan.

Menurut Suryabrata (2006) menyatakan bahwa seseorang dikatakan memiliki minat kerja apabila memiliki 4 aspek, yaitu : (1) perhatian, (2) tertarik, (3) aktivitas dan (4) kemauan.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan skala sikap model likert untuk pengumpulan data. Skala sikap dirancang untuk mengungkap sikap pro dan kontra, positif dan negatif, atau setuju dan tidak setuju terhadap suatu objek sosial. (Azwar, 2019).

Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi, Sugiyono (2019). Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui jumlah subyek penelitian (N), besaran dari mean skor skala (M) dan standar deviasi (SD) dari variabel yang ada dan kemudian didapatkan hasil untuk mengelompokkan kategorisasi rendah, sedang dan tinggi.

Dalam penelitian ini menggunakan analisa linier, karena analisa ini dapat digunakan

apabila data memenuhi normalitas dan linieritas. Maka peneliti menggunakan uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik digunakan untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan sebagai alat penduga valid. dua uji asumsi yang dilakukan dalam penelitian ini adalah uji normalitas dan uji linieritas, menggunakan *software SPSS 21 For Windows*.

1) Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian data untuk melihat apakah nilai residual memiliki distribusi normal atau tidak (Ghazali, 2011).

2) Uji Linieritas

Uji linieritas dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan secara linier antara variabel terikat terhadap setiap variabel bebas yang akan diuji. Jika suatu data tidak memenuhi syarat linieritas, maka model regresi linier tidak dapat digunakan.

3) Uji Hipotesis

Analisis regresi adalah mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Pemilihan jenis analisis regresi linier karena dalam penelitian ini terdiri dari satu variabel bebas yaitu minat kerja (X) dan variabel terikat yaitu kesiapan kerja (Y). Dalam penelitian ini, untuk menghitung uji hipotesis menggunakan analisis 1 prediktor untuk mengetahui pengaruh keharmonisan keluarga terhadap perilaku agresif. Uji hipotesis ini dihitung dengan menggunakan bantuan *SPSS Statistic versi 21 for windo*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan masalah yang ingin diteliti, dalam hal ini peneliti melakukan penelitian pada siswa kelas XII SMK Negeri 2 Sukorejo. Penelitian mengenai pengaruh minat kerja terhadap kesiapan kerja yang dilakukan dengan menggunakan sampel sebanyak 108 siswa SMK Negeri 2 Sukorejo.

Tabel 7

Distribusi Subjek Penelitian

Keterangan	Jumlah Subjek
Populasi	170
Sampel	108

### Deskripsi Data

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan 2 variabel, yaitu kesiapan kerja (Y) sebagai variable tergantung dan minat kerja (X) sebagai variable bebas. Analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh minat kerja terhadap kesiapan kerja siswa kelas XII smk Negeri 2 Sukorejo.

Berdasarkan data penelitian yang telah dianalisis dapat dilakukan perbandingan secara deskriptif antara keadaan hipotetik (keadaan yang diprediksi terjadi) dan kejadian empiris (keadaan yang diperoleh data penelitian). Pencarian serta perbandingan antara skor hipotetik dan skor empirik dilakukan untuk tujuan penetapan kategorisasi. Diperlukan kategorisasi yang bertujuan untuk mengetahui berapa presentase subjek dalam kategori tertentu. Berikut data masing-masing variable dapat dilihat dalam table berikut :

Tabel 8

Tabel Analisis Deskriptif Statistik

variabel	Skor Hipotetik				Skor Empirik			
	Min	Max	Mean	SD	Min	Max	Mean	SD
Kesiapan Kerja	31	124	77,5	25,8	39	106	72,5	24,2

---

Minat Kerja	24	96	60	20	37	77	57	19
-------------	----	----	----	----	----	----	----	----

---

Deskripsi data subjek di atas digunakan untuk mengkatagorisasikan data yang diperoleh ke dalam beberapa tingkatan. Kategorisasi ini dimaksud untuk menempatkan subjek kedalam kelompok-kelompok yang terpisah secara berjenjang menurut suatu kontinum berdasarkan atribut, kontinum jenjang ini seperti contohnya dari rendah ke tinggi. Untuk mengkatagorisasikan inpretas skor kepercayaan diri dan konsep diri menggunakan dua kategori yaitu tinggi rendah mengacu pada pedoman Azwar (2012), sebagai berikut :

Tabel 9  
Rumus Skor Standar

Norma	Kategori
$(M + 1,50 SD) < X$	Sangat Tinggi
$(M + 0,50 SD) < X \leq (M + 1,50 SD)$	Tinggi
$(M - 0,50 SD) < X \leq (M + 0,50 SD)$	Cukup
$(M - 1,50 SD) < X \leq (M - 0,50 SD)$	Rendah
$X \leq (M - 1,50 SD)$	Sangat Rendah

Keterangan :

M : Mean teoritik diperoleh  $1/2x$  (skor min + skor max)

SD : Standart deviasi teoritik yang diperoleh dari  $1/6 x$  (skor max + skor min)

Berdasarkan tabel skor diatas, maka hasil penelitian menunjukkan bahwa pada skala kesiapan kerja, 12 subjek mendapat skor tinggi, 9 subjek mendapat skor cukup, 89 subjek mendapat skor rendah. Sedangkan pada minat kerja, 5 subjek mendapat skor tinggi, 91 subjek mendapat skor cukup, 14 mendapat skor rendah. Hasil skor dapat dilihat pada tabel hasil skor standart berikut :

Tabel 10  
Hasil Kategori Skor Standar Skala Kesiapan Kerja

Norma	Kategori	Jumlah	Persentase
$108,8 < X$	Sangat Tinggi	0	0%
$73,71 < X \leq 108,8$	Tinggi	12	10,9%
$71,29 < X \leq 73,71$	Cukup	9	8,2%
$36,2 < X \leq 71,29$	Rendah	89	80,9%
$X \leq 36,2$	Sangat Rendah	0	0%

Tabel 11  
Hasil Kategori Skor Standar Skala Minat Kerja

Norma	Kategori	Jumlah	Persentase
$85,5 < X$	Sangat Tinggi	0	0%
$66,5 < X \leq 85,5$	Tinggi	5	4,5%
$47,5 < X \leq 66,5$	Cukup	91	82,7%
$28,5 < X \leq 47,5$	Rendah	14	12,7%
$X \leq 28,5$	Sangat Rendah	0	0%

### Validitas Skala

Pengukuran validitas skala dalam penelitian ini digunakan untuk menguji apakah skala yang dibuat dan digunakan kepada sampel yang sudah sesuai dan memenuhi kriteria validitas sebuah aitem. Berdasarkan *SPSS Windows version 21* dapat dinyatakan suatu tes valid apabila nilai korelasi  $< 0,05$  sedangkan suatu tes dapat dinyatakan tidak valid apabila alat tes tersebut mendapat nilai  $> 0,05$ . setelah melakukan uji coba dan skoring terhadap jawaban subjek, didapati hasil validitas aitem setiap variabel sebagai berikut :

Tabel 12  
Validitas Skala Uji Coba

Variabel	Aitem Uji Coba	Uji Validitas	
		Valid	Gugur
Kesiapan Kerja	40	31	9
Minat Kerja	24	24	0

Setelah dilakukan uji coba dan skoring terhadap kedua skala yang akan digunakan dengan jumlah aitem awal sebesar 40 aitem untuk uji coba skala kesiapan kerja dan 24 aitem untuk uji coba skala minat kerja. Didapatkan beberapa aitem yang gugur dan tidak valid. Untuk skala kesiapan kerja dari 40 aitem, di dapatkan 9 aitem yang gugur, dan 31 aitem valid atau dapat digunakan. Sedangkan untuk skala minat kerja dari 24 aitem dan tidak ada aitem gugur jadi sebanyak 24 aitem valid atau dapat digunakan. Adapun rincian-rincian aitem-aitem yang valid dan tidak valid (gugur) sebagai berikut :

Tabel 13

*Blue-Print* Skala Kesiapan Kerja Pasca Uji Coba

No	Aspek	Indikator	Afektif		Kognitif		Konatif		Jumlah Item
			F	UF	F	UF	F	UF	
1	mempunyai kemampuan bekerja sama	bekerja sama dengan tim, bekerja sama dengan pihak lain	1		2		3		3
2	tanggung jawab	menyelesaikan tugas yang diberikan, inisiatif dalam pengambilan keputusan, memiliki ketenangan dalam mengambil resiko, memiliki komitmen yang tinggi	4,6	9	7, 10	12	5, 13	8, 11	10
3	mempunyai sikap kritis	berkomunikasi dengan baik, memiliki kepercayaan yang tinggi	14, 17			15,2	16	19	6
4	memiliki kemampuan adaptasi dengan lingkungan	menyesuaikan diri dengan lingkungan		20	21		22		3
5	mempunyai pertimbangan yang logis	mampu memahami prosedur dengan baik Mampu mengambil keputusan dengan baik	23, 26		27	24	25	28	6
6	berambisi untuk maju	tidak merasa puas dalam menyelesaikan tugas, berorientasi untuk maju	29	31	30				3
Jumlah Item			8	4	8	7	6	7	31

Tabel 14

*Blue-Print* Skala Minat Kerja Pasca Uji Coba

No	Aspek	Indikator	Afektif		Kognitif		Konatif		Jumlah Item
			F	UF	F	UF	F	UF	
1	perhatian	keaktivitas yang tinggi	1	4	2	5	3	6	6
2	tertarik	menaruh minat pada suatu objek perasaan senang terhadap suatu objek	7, 10		8,11		9	12	6
3	aktivitas	menyatakan diri, menumbuhkan perasaan, pikiran dalam tindakan spontan	13	16	17	14	15	18	6
4	kemauan	memiliki kerja etos yang tinggi	22	19	20	23	21	24	6
Jumlah Item			5	2	4	3	5	2	24

**3. Reabilitas Skala**

Uji reabilitas dalam penelitian ini masing-masing skala menggunakan formula *Alpha Cronbach* <0,60 melalui SPSS, dimana koefisien reabilitas berada dalam rentang angka 0-1,00. Bila koefisien reliable mendekati 1,00 maka koefisien reabilitas semakin tinggi atau semakin reliable (sugiyono, 2007)

Tabel 15

Hasil Uji Reabilitas Skala Penelitian

Variabel	Varian Hoyt	keterangan
Kesiapan Kerja	0,746	Reliabel
Minat Kerja	0,741	Reliabel

**A. Hasil**

Data yang diperoleh dalam penelitian kemudian diuji kembali menggunakan uji normalitas dalam setiap aitem atau tidan di samping itu uji normalitas ditunjukkan untuk melihat tingkat signifikannya distribusi pada setiap variabel yaitu variabel kesiapan kerja dan minat kerja.

a. Uji Normalitas

Tabel 16

Hasil Uji Normalitas

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		Unstandardized Residual
N		110
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.931.285.450
Most Extreme Differences	Absolute	.075
	Positive	.075
	Negative	-.070
Test Statistic		.075
Asymp. Sig. (2-tailed)		.169 <sup>c</sup>

Berdasarkan tabel output SPSS diatas, diketahui bahwa nilai Asymp.sig. (2-tailed) sebesar 0,169 lebih besar dari 0,05. Maka sesuai dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas Kolmogorov-smirnov diatas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

b. Uji Linieritas

Variabel dapat dikatakan linear apabila nilai signifikansi linieritas lebih besar dari 0,05 ( $p > 0,05$ ). Sebaliknya, variabel dikatakan tidak linier jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $p < 0,05$ ) (Silvia, 2014).

Tabel 17

Hasil Uji Linieritas

<b>ANOVA Table</b>							
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kesiapan Kerja * Minat Kerja	Between Groups	(Combined)	1898,07	26	73,003	0,701	0,847
		Linearity	46,644	1	46,644	0,448	0,505
		Deviation from Linearity	1851,426	25	74,057	0,711	0,832
Within Groups			8648,803	83	104,202		
Total			10546,87	109			

Dari output diatas diperoleh nilai Deviation from Linearity Sig. adalah 0,832 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linier secara signifikan antara variabel Minat Kerja (X) dengan Kesiapan Kerja (Y).

c. Uji Hipotesis

Untuk menghitung uji hipotesis menggunakan analisis regresi sederhana untuk mengetahui pengaruh minat kerja terhadap kesiapan kerja. Dimana apabila nilai Sig.  $< 0,05$  maka ada pengaruh antara variabel yang diteliti. Sedangkan apabila nilai Sig.  $> 0,05$  maka tidak ada pengaruh antar variabel yang diteliti.

Tabel 18

Perhitungan Korelasi Determinan

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,962 <sup>a</sup>	0,925	0,924	2,70608

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai korelasi atau hubungan (R) yaitu sebesar 0,962 dan nilai koefisien determinan (R Square) sebesar 0,925 sehingga dapat diartikan bahwa minat kerja memiliki pengaruh sebesar 92,5% terhadap kesiapan kerja.

Tabel 19

Perhitungan Uji F Simultan

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	9756,001	1	9756,001	1332,262	,000 <sup>b</sup>
1 Residual	790,872	108	7,323		
Total	10546,873	109			

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai F sebesar 1332,262 dengan tingkat signifikan (Sig.) sebesar 0,000 dimana nilai Sig. 0,000 < 0,05 (p<0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan minat kerja dengan kesiapan kerja.

Tabel 20

Perhitungan Persamaan Garis Regresi

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	-6,434	1,994			-3,226	,002
Minat Kerja	1,313	,036	,962		36,500	,000

Berdasarkan tabel *coefficients*, variabel minat kerja (X) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kesiapan kerja, hal ini dapat dilihat dari signifikansi minat kerja (x) yaitu 0,000 < 0,05 sehingga hipotesis yang berbunyi ada pengaruh minat kerja terhadap kesiapan kerja siswa SMK Negeri 2 Sukorejo diterima.

Nilai koefisien regresi bernilai positif (+), maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa minat kerja (X) berpengaruh secara positif terhadap kesiapan kerja (Y), sehingga dapat dapat diperoleh persamaan regresi dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = -6,434 + 1,313X$$

## Pembahasan

Berdasarkan perhitungan uji F (simultan) diperoleh nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000. Karena nilai Sig.  $0,000 < \text{probabilitas } 0,05$  sehingga dapat dikatakan bahwa adanya pengaruh signifikan variabel minat kerja terhadap kesiapan kerja. Dari hasil perhitungan statistik yang dilakukan telah membuktikan bahwa hipotesis dari penelitian ini, yaitu “ada pengaruh minat kerja terhadap kesiapan kerja siswa SMK Negeri 2 Sukorejo” diterima.

Hasil penelitian yang telah dilakukan pada siswa SMK Negeri 2 Sukorejo diperoleh sebanyak 108 siswa menunjukkan skala kesiapan kerja terdapat frekuensi kesiapan yang tinggi yaitu 12 siswa dengan presentasi 10,9%, siswa yang memiliki kesiapan kerja yang cukup sebanyak 9 siswa dengan presentase 8,2%, sedangkan siswa yang memiliki kesiapan kerja yang rendah yaitu 89 siswa dengan presentase 80,9%. Pada skala minat kerja terdapat frekuensi minat yang tinggi yaitu 5 siswa dengan presentase sebesar 10,9%, siswa yang memiliki minat kerja yang cukup sebanyak 91 siswa dengan presentase sebesar 82,7%, sedangkan siswa yang memiliki minat kerja yang rendah yaitu 14 orang dengan presentase sebesar 12,7%. Dari penjelasan tersebut diketahui bahwa sebagian besar siswa yang memiliki kesiapan kerja terdapat dalam kategori yang rendah, sedangkan sebagian besar siswa yang memiliki minat kerja terdapat dalam kategori yang cukup.

Berdasarkan hasil koefisien regresi yang memiliki nilai positif (+), maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa minat kerja (X) berpengaruh secara positif terhadap kesiapan kerja (Y), dengan kata lain semakin tinggi minat kerja siswa maka semakin tinggi pula kesiapan kerja siswa, sebaliknya jika minat kerja yang diterima siswa rendah maka kesiapan kerja juga rendah.

Kesiapan kerja dapat dilihat dari kemauan siswa untuk menghadapi tantangan, hal ini siswa dapat menunjukkan melalui kesiapan mental dalam menghadapi perubahan dan kesulitan yang akan dihadapinya. Seperti yang dijelaskan oleh Anni (2020) bahwa kesiapan kerja mengacu pada pengambilan tipe kegiatan tertentu yang mencakup kesiapan mental, kesiapan jasmani, dan kesiapan keinginan. Artinya seseorang yang memiliki kesiapan yang tinggi cenderung memiliki minat yang kuat terhadap pekerjaan, komitmen dan rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugas mereka.

Tingkat kesiapan kerja siswa dapat dilihat dari siswa yang memiliki kemauan untuk bekerja, keinginan untuk terus belajar, mengembangkan diri dan sejauh mana mereka menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya. Dari hasil perhitungan koefisien determinan (R Square) sebesar 0,925 sehingga dapat diartikan bahwa minat kerja memiliki pengaruh sebesar 92,5% terhadap kesiapan kerja, sehingga 7,5% dipengaruhi oleh faktor yang lain. Tinggi rendahnya minat kerja yang dimiliki oleh seseorang ditentukan oleh individu itu sendiri. Karena menurut Super's (2021) berpendapat bahwa minat kerja berkembang seiring dengan perkembangan individu dan dipengaruhi oleh pengalaman, nilai, dan kepribadian. Minat kerja yang tinggi akan mendorong seseorang untuk terus belajar dan mengasah keterampilan, sehingga dapat meningkatkan kesiapan mereka dalam menghadapi pekerjaan.

Ketertarikan terhadap suatu pekerjaan yang diminatinya menimbulkan kemauan siswa untuk lebih aktif baik dalam belajar maupun dalam bekerja. Menurut Yusuf (2002) minat kerja seseorang akan menentukan seberapa jauh keikutsertaannya dalam suatu kegiatan. Makin kuat minat dan perhatian seseorang, makin peduli yang bersangkutan dalam pekerjaan itu.

## Kesimpulan

Dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Minat Kerja terhadap Kesiapan Kerja Siswa SMK Negeri 2 Sukorejo”, hasil perhitungan statistik yang telah dilakukan dengan menggunakan analisis linier dapat diambil kesimpulan bahwa ada pengaruh yang signifikan

minat kerja terhadap kesiapan kerja. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan ada pengaruh minat kerja terhadap kesiapan kerja siswa SMK Negeri 2 Sukorejo diterima. Semakin positif minat kerja maka semakin tinggi kesiapan kerjanya, begitu juga sebaliknya semakin negatif minat kerjanya maka semakin tinggi juga kesiapan kerjanya siswa SMK Negeri 2 Sukorejo.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amdar, A.A, P. Anas, dan T. Yuniarti. (2019). Analisis usaha beberapa produk olahan perikanan di CV. Fania Food Kota Geda Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Penyuluhan Perikanan dan Kelautan*, 13(2), 225-242
- Anni.(2020). *Pengaruh Self Efficacy dan Soft Skill terhadap Kesiapan Kerja*. Jambi: Universitas Jambi
- Azwar, S. (2011). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, Saifudin. (2007). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Azwar. (2004). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Penerbit Liberty.
- Azwar. (2012). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka pelajar
- Azwar. (2016). *Penyusunan Skala Psikologi (2 ed.)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar. (2019). *Metode Penelitian Psikologi (2 ed.)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- BPS.(2014).Katalog BPS. dari Statistik Tingkat Pengangguran Terbuka 2014: <https://ekonomi.republika.co.id/berita/nekbam/bps-lulusan-smk-paling-banyak-menganggur>
- Brady.(2010). *Hubungan antara Dukungan Sosial dan Kesiapan Kerja*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta
- Creswell, John. W. (2002). *Research Design :DesainPenelitian*. KIK Press. Jakarta.
- Djaali.(2012). *Pengaruh Minat Kerja dan Praktik Kerja Industri terhadap Kesiapan Kerja Siswa*. Depok: Universitas Negeri Yogyakarta
- Fitriyanto.(2006). *Membangun Kesiapan Calon Kerja (VOL IV)*. Jambi: Universitas Jambi
- Flippo.(2012). *Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kesiapan karyawan*. Tasikmalaya: Universitas siliwangi
- Fullan & Stiegelbauer.(2010). *Pengaruh Minat Kerja dan Pengalaman Magang terhadap Kesiapan Kerja*. Padang: Universitas Negeri Padang
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Edisi 21.BP-UNDIP*. Semarang.

- Greenleaf.(2013). *Pengaruh Minat Kerja dan Praktik Kerja Industri terhadap Kesiapan Kerja Siswa*. Depok: Universitas Negeri Yogyakarta
- Kartini.(2016). *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kesiapan Kerja*. Pontianak: Tanjungpura Pontianak
- Kerlinger. (2006). *Asas-Asas Penelitian Behavioral*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Kurniawati dan Arief. (2016). Pengaruh Efikasi Diri, Minat Kerja dan Bimbingan Karier terhadap Kesiapan Kerja Siswa SMK Program keahlian Pemasaran. *Jurnal Analisis Pendidikan Ekonomi*. <http://journal.unnes.co.id/sju/index.php/eeaj>.
- Kuswati. (2015). *Penerapan Regresi Linier Berganda dalam Kesiapan Kerja Mahasiswa*. Sukabumi: Universitas Nusa Putra
- Laka, L. (2023). *Metodologi Penelitian Dengan Pendekatan Kuantitatif Jilid2*. Yogyakarta: Deepublish.
- Muayati, R., & Margunani, M. (2014). Pengaruh Praktik Kerja Industri (Prakerin), Penguasaan Mata Diklat Produktif Akuntansi dan Minat Kerja Siswa terhadap Kesiapan Menghadapi Dunia Kerja Siswa SMK Program Keahlian Akuntansi di SMK N 1 Salatiga Tahun Ajaran 2013/2014. *Economic Education Analysis Journal*, 3(2).
- Setiawan. (2018). *Peran Kecerdasan Sosial dan Orientasi Masa Depan terhadap Kesiapan Kerja SMK di Bali*. Bali: Universitas Udayana
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Wingkel. (2014). *Pengaruh Prakering(Praktik Kerja Industri),Bimbingan Karir dan Informasi Dunia Kerja terhadap Kesiapan Kerja*. Semarang: Universitas Negeri Semarang
- Yosnia. (2014). *Pengaruh Self Efficacy dan Soft Skill terhadap Kesiapan Kerja*. Jambi: Universitas Jambi
- Yusuf. (2002). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Praktik Kerja Industri (Prakering) terhadap Minat Kerja siswa*. Depok: Universitas Negeri Yogyakarta